

มิตที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสุโขทัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
1. วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลสุโขทัย	หน่วยงานในโรงพยาบาลสุโขทัย มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับภารกิจ หลัก	1. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลสุโขทัย	การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	15	20	25	30	35	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
				1	2	3	4	5	
2. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลสุโขทัย	กำลังคนได้รับการพัฒนาใหม่ ความรู้ทักษะและสมรรถนะ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน ยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลสุโขทัย 2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3. ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์	การพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลสุโขทัย	40	45	50	55	60	ทุกกลุ่มงาน
				40	45	50	55	60	
3. บุคลากรมีเส้นทาง และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรมีเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ ชัดเจน	จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	การจัดทำกรอบเส้นทาง ประสานการแนะแนะสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง	-	1	2	3	4	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
				-	1	2	3	4	
4. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสีย จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	มีแผนรองรับการสูญเสีย อัตราการเปลี่ยนแปลงความ ต่อเนื่องในการบริหารราชการ ของโรงพยาบาลสุโขทัย	จำนวนตำแหน่งข้าราชการ ที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความ ต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	การสืบทอดตำแหน่งสืบทอด สร้างความ ต่อเนื่องในการ บริหารราชการ (Succession Plan)	-	1	2	3	4	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
				-	1	2	3	4	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลอุบลราชธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

มิตที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
5. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลักและรองรับการเปลี่ยนแปลง	มีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	70	75	80	85	90	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
				7.2 จำนวนอัตราว่างของข้าราชการ ไม่เกินร้อยละ 3	≥5	4	3	2	
6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคล	6.1 ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	6.1.1 จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง และ ไม่เป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	≥10	9	6	3	0	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
				6.1.2 จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกวัยในระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการบุคคลากรภาครัฐ (HROPS) นับตั้งแต่เริ่มออก คัดส่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	1	2	3	4	
7. การติดตาม ตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน และบริหารอัตรากำลังมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ ตำแหน่ง	6.2.1 จำนวนหน่วยงานที่ นำระบบดิจิทัลมาใช้	พัฒนาระบบงานโดยนำ ระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	31	34	37	40	41	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
				7.1 จำนวนหน่วยงานที่ รายงานผลการติดตามตรวจสอบประเมินผล การใช้ตำแหน่ง	≥5	4	3	2	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสุโขทัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

มิตีที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
1. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละของค่าตอบแทนของ บุคลากร ต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผล การปฏิบัติงานอย่างแท้จริง						ทุกกลุ่มงาน/กลุ่มงานบริหารทั่วไป
				70	75	80	85	90	
2. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและรักษารักษา กำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูดและรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ ในโรงพยาบาลสุโขทัยเพียง	2.1 หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและ สิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและ รักษารักษา กำลังคนคุณภาพ ให้อยู่ใน โรงพยาบาลสุโขทัย (Pay for Performance)						ทุกกลุ่มงาน (เฉพาะ หน่วยบริการ)
				70	75	80	85	90	
3. สนับสนุนให้เกิดการรู้รักการจัดการ องค์ ความรู้ และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้เป็น ระบบ ส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถและ สมรรถนะ	ร้อยละของวิชาชีพส่งเสริม ให้ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน	พัฒนาระบบการจัดการองค์ ความรู้ (KM : Knowledge Management)						ทุกกลุ่มงาน
				40	45	50	55	60	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลอุ้มผาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

มิติที่ 4 ความพร้อมระดับต้นทางบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบและมีความพร้อมในการ ตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบและมีความ พร้อมในการ ตรวจสอบ	1.1 จำนวนหน่วยงานที่มีแผน เกณฑ์การ ประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ตาม แนวทางคู่มือการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITIA)	เสริมสร้างบุคลากร ปฏิบัติงานตาม หลัก ธรรมภิบาล	20	25	30	35	39	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
				50	60	70	80	90	
		1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มี ต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร	การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยม องค์กร	50	60	70	80	90	ทุกกลุ่มงาน
		1.3 ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากร ต่อการรับบริการ สื่อสารนโยบาย หลักรากหญ้า	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสาร นโยบาย หลักรากหญ้า หรือ แนวทางด้านการ บริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง ขององค์กร	40	50	60	70	80	ทุกกลุ่มงาน

ลงชื่อ.....  
 (นายคณฤทธิ เรืองจันทร์) ผู้เสนอแผน  
 นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ลงชื่อ.....  
 (นายภูวีส เฟื่อง) ผู้อนุมัติ  
 นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งกรรมการ)  
 รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุ้มผาง